

СЕКЦИЯ 2. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Веремейчик О.В.
БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Обучение действием как технология развития коммуникативной компетентности студентов технического вуза

В современном профессиональном образовании обозначились существенные противоречия между требованиями к уровню и качеству подготовки будущего специалиста и реальным состоянием его подготовленности. Современный специалист с высшим образованием должен обладать не только глубокими и гибкими профессиональными знаниями и умениями, но и особыми над профессиональными качествами, которые будут способствовать его профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Одним из способов преодоления обозначенного противоречия выступает компетентностный подход. Именно осмысливание целей и результатов образования с позиций компетентностного подхода позволяет "предпринять общесистемный сдвиг высшего образования в сторону экономики и рынков труда, усиливая его личностную и социальную значимость, а также повысить адаптируемость выпускников к их жизнедеятельности в условиях нарастающего динамизма и неопределенности" [1, с.7].

Анализ работ В.И. Байденко, И.А. Зимней, В. Хутмахера и др. позволяет утверждать, что в качестве одного из над профессиональных качеств будущего специалиста выступает коммуникативная компетентность. Коммуникативная компетентность понимается нами как интегральная характеристика профессионально значимых и личностных качеств специалиста с высшим образованием, отражающая уровень его знаний, умений и опыта и позволяющая ему действовать конструктивно в быстро изменяющихся социальных условиях профессиональной деятельности. Это предполагает, что будущий специалист, выступая в своей профессиональной деятельности как ее активный субъект, обладает определенными качествами и умениями. А именно: умение осуществлять взаимодействие с другими людьми, руководить ими, убеждать и отстаивать свои профессиональные позиции. При этом будущему специалисту

необходимы знания в области психологии личности, он должен владеть коммуникативными умениями, слушать собеседника и адекватно реагировать на услышанное, уметь разрешать конфликты, владеть как вербальными, так и невербальными средствами общения и т.п. Все эти и другие качества и умения, определенным образом трансформируясь под воздействием реальной ситуации взаимодействия, составляют такую интегральную характеристику личностных и профессиональных качеств специалиста, которую мы определили как коммуникативную компетентность.

Комплексный анализ сущности коммуникативной компетентности позволяет предположить, что она может быть отнесена к ключевым, метапредметным компетентностям. По-нашему мнению, именно коммуникативная компетентность, обладая сквозным проникающим свойством, помогает будущему специалисту быть мобильным и конкурентоспособным на рынке труда, действовать конструктивно в быстро изменяющихся социальных условиях.

Согласно образовательному стандарту высшего образования Республики Беларусь выпускник высшего учебного заведения должен развить метапредметные компетенции, одной из которых выступает умение работать в команде [2, с. 7-8]. Умение работать в команде предполагает организацию взаимодействия, контактов, коммуникацию в социальной и профессиональной сферах. В образовательном стандарте актуализируется социальный характер коммуникативной компетентности, развитие которой призвано обеспечить адаптацию и мобильность выпускника вуза в быстро меняющихся социально-экономических условиях. Ориентация на развитие коммуникативной компетентности субъекта профессионального образования актуализирует проблему освоения и внедрения в образовательный процесс вуза компетентностно ориентированных педагогических технологий, применяемых при изучении всех учебных дисциплин.

К компетентностно ориентированным педагогическим технологиям можно отнести технологию Action Learning (обучение действием). Обучение действием – это подход, который использует задачу как движущую силу обучения и который основан на предпосылке, что не существует обучения без действия и в то же время, нет обдуманного действия без обучения. Обучение действием – это метод решения проблем и обучения в группах, который дает возможность отдельному обучаемому и целой группе измениться [4].

В обучении действием существует несколько основополагающих моментов, которые не зависят от уровня обсуждения проблемы – личного или коллективного: действие и обучение должны следовать параллельно; процесс обучения действием начинается с проблемы, что является одним из основополагающих факторов для достижения успеха; создание системы взаимодействия; обучение действием является социальным процессом, в ходе которого участники (члены команды) учатся друг у друга. По мнению Н.Н. Шаш, динамика обучения состоит скорее в обнаружении отсутствия знаний, чем в их взаимной демонстрации. При обучении действием в группе возникает синергетический эффект, поскольку лучший способ заняться своей трудной проблемой – это попробовать решить чужие проблемы. Это требует постоянной постановки вопросов в условиях риска и неопределенности, когда никто не знает, что делать дальше [3, с.15].

Социальная сила обучения действием более эффективна, чем просто совместное обучение, посредством которого каждый член команды восполняет недостатки других своими знаниями и умениями для выполнения коллективной задачи. Основное отличие обучения действием состоит в том, что обучаемые начинают учиться друг у друга только тогда, когда обнаруживается, что никто не знает ответа на поставленные вопросы, и только общими усилиями они должны его найти.

Суть работы в команде – предоставление обучаемым времени для работы в парах, обсуждение промежуточных решений, запись текущих достижений в процессе решения проблемы. Студенты задают уточняющие вопросы, *что* нужно делать и *как* [4]. Работа в команде сочетает в себе индивидуальную ответственность и опыт группового принятия решений.

В основе технологии Action Learning лежат два основных критерия: во-первых, команды, в которых обучаемые, занимаясь решением реальных проблем в реальном масштабе времени, имеют возможность свободно подвергать критике, давать совет или предоставить помощь своим коллегам и прибегать к помощи посторонних специалистов, если посчитают нужным; во-вторых, поле деятельности, на котором существует реальная проблема, решаемая разными людьми в одно и тоже реальное время. Другими словами, все, что происходит в группе, должно быть подтверждено на практике, в чем следует убедиться всем членам команды.

Для обучения действием необходимы 4 элемента: проблема, человек, группа, действие, производимое над проблемой, и непосредственное обучение на основе этого действия [3, с. 26]. При этом необходимо выполнить ряд условий: добровольное участие каждого члена команды; работа в группе; равные права для всех участников; каждый участник должен быть выслушанным; соблюдение очередности выступлений; пунктуальность и т.п.

При обучении действием центр тяжести переносится с поиска правильных ответов на поставленные вопросы на развитие умения решать возникшие проблемы и замену пассивного типа обучения активным, когда обучаемый сам становится активным творцом знаний, инициатором обмена информацией, способным брать на себя ответственность, готовым самостоятельно принимать решения.

Таким образом, технология Action Learning (обучение действием) в наибольшей степени способствует развитию коммуникативной компетентности будущего специалиста. Использование данной технологии в образовательном процессе вуза позволит образовательным учреждениям осуществлять более качественную подготовку специалистов, способных не только выполнять работу в соответствии с профессиональными требованиями, но и правильно осуществлять взаимодействие с другими людьми, работать в команде.

Библиография

1. Байденко, В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): метод. пособие / В.И. Байденко. М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
2. Образовательный стандарт. Высшее образование. Первая ступень. Цикл социально-гуманитарных дисциплин: РД РБ 02100.5.227-2006. – Введ. 01.09.2006. – Минск: Метод. центр науч.-метод. учреждения обр-я "Национ. ин-т обр-я" Мин-ва обр-я РБ, 2006. – 26с.
3. Шаш, Н.Н. Action Learning. Уникальный подход к развитию людей и организаций / Н.Н. Шаш. – М.: ГроссМедиа, 2004. – 240 с.
4. Павлуцкий, А.В. Обучение действием: новый подход к корпоративному обучению и развитию персонала / А.В. Павлуцкий, О.Е. Алехина // Управление персоналом. – № 5. – С. 20–24.